

Changer de perspective :

COMMENT LES LIEUX DE TRAVAIL SONT-ILS IMPACTÉS PAR LA VIOLENCE DOMESTIQUE DES HOMMES ENVERS LES FEMMES ?

RAPPORT PRÉPARÉ POUR
LA FÉDÉRATION INTERNATIONALE
DES OUVRIERS DU TRANSPORT

PAR LE CENTRE POUR LA RECHERCHE ET
L'ÉDUCATION SUR LA VIOLENCE FAITE
AUX FEMMES ET AUX ENFANTS



FÉDÉRATION
INTERNATIONALE
DES OUVRIERS
DU TRANSPORT

Western  Centre for Research & Education on
Violence Against Women & Children

Équipe de recherche

Barb MacQuarrie

Directrice des services communautaires, Centre pour la recherche et l'éducation sur la violence faite aux femmes et aux enfants

Dr. Nicole D. McFadyen

Chargée de recherche, Centre pour la recherche et l'éducation sur la violence faite aux femmes et aux enfants

Dr. Katreena Scott

Directrice académique, Centre pour la recherche et l'éducation sur la violence faite aux femmes et aux enfants

Les outils de recherche ont été conçus et les données ont été recueillies par : SAMYAK, Inde



Sommaire

Résumé analytique	4
Huit grandes recommandations	5
Introduction	6
Méthodes	8
Constats : violence domestique	9
Violence	9
Contrôle coercitif et comportement dominateur	10
Constats : impacts sur le lieu de travail	12
Accidents et blessures	12
Absence ou retard au travail	12
Travail sous l'emprise de l'alcool	13
Disputes avec les collègues de travail et les clients	13
Incapacité à se concentrer	14
Obstacles à la lutte contre la violence domestique	16
Les agresseurs sont dans le déni	16
Pas de réponse claire et cohérente sur le lieu de travail	17
Principales conclusions et recommandations	18
Limites	21

Résumé analytique

Ce rapport détaille les effets de la violence domestique sur les lieux de travail dans l'État du Maharashtra, en Inde, et formule huit grandes recommandations à l'intention des employeurs pour plus de sécurité. L'enquête repose sur des entretiens avec 116 travailleurs identifiés par les centres d'accompagnement psychologique et la direction comme ayant commis des actes de violence envers leur partenaire.

Les résultats montrent que lorsque les travailleurs se montrent violents, les risques d'accidents, de blessures et de décès augmentent sur leurs lieux de travail. Ces risques ont un impact pour les travailleurs eux-mêmes, pour leurs collègues, pour leurs clients et pour l'entreprise. Les travailleurs qui

se comportent de manière abusive à la maison sont également plus susceptibles d'avoir des altercations avec leurs collègues et les clients, d'arriver en retard ou d'être absents, et d'éprouver des difficultés à se concentrer. Le type de violence n'influe pas sur l'impact ressenti au travail – une agression verbale d'un travailleur envers sa partenaire sera tout aussi susceptible de causer un accident du travail qu'une agression physique. L'impact général de la violence domestique sur le lieu de travail constitue un risque de responsabilité considérable pour l'employeur.

La prévalence des différents impacts sur le lieu de travail identifiés au cours des 116 entretiens est présentée dans le Tableau 1 ci-dessous.

Tableau 1. Impacts de la violence domestique sur le lieu de travail

Impact sur le lieu de travail	Prévalence
Accident et blessure	16 %
Absence ou retard au travail	15 %
Travail sous l'emprise de l'alcool	5 %
Irritabilité/disputes	28 %
Incapacité à se concentrer	42 %

Note : plusieurs impacts (par exemple blessure et irritabilité) peuvent avoir été signalés par les personnes interrogées.

La majorité des travailleurs de cet échantillon ont indiqué avoir agressé verbalement leur partenaire. Beaucoup ont eu recours aux agressions physiques, à la maltraitance psychologique et à la menace de violence pour contrôler le comportement de leur partenaire. 50 % des auteurs de violence ont reconnu avoir frappé, giflé ou s'en être pris physiquement à leur partenaire, et plusieurs ont avoué avoir envisagé

de la tuer. Pour la majorité des personnes interrogées, leur comportement ne relevait pas de la « violence domestique » et n'avait rien d'inacceptable. De nombreux travailleurs se montraient misogynes, estimaient que la violence domestique n'était que physique, et rejoignaient l'idée reçue selon laquelle l'alcool en était la cause.

Huit grandes recommandations

Pour éliminer la violence domestique et ses effets préjudiciables sur le lieu de travail, les employeurs doivent surmonter plusieurs obstacles, notamment déconstruire les préjugés et les idées fausses. Ils peuvent montrer la voie en élaborant et appuyant des politiques et procédures propices à des lieux de travail plus sûrs. En formant et en sensibilisant la direction et les travailleurs de tous niveaux, on peut contribuer à diminuer la violence domestique et, par conséquent, son impact sur les lieux de travail.

Ces huit grandes recommandations à l'intention des employeurs sont les suivantes :



1. Élaborer des politiques et des procédures sur le lieu de travail comprenant des évaluations des risques liés aux violences domestiques, des procédures de signalement et un soutien aux victimes, conformément à la Convention 190 de l'OIT.



2. Élaborer des supports concrets pour éduquer, sensibiliser et former. Ceux-ci doivent être accessibles aux travailleurs et adaptés au lieu de travail. Ces supports devraient :
 - a. Distinguer les idées reçues des faits.
 - b. Traiter de manière constructive les attitudes et préjugés misogynes.
 - c. Décortiquer les différents types de violence, de pouvoir et de contrôle.
 - d. Instaurer un climat de confiance propice à des interactions constructives avec les travailleurs.
 - e. Décrire les politiques et procédures relatives à la violence domestique.
 - f. Décrire les procédures de signalement et les mécanismes d'aide mis en place par l'entreprise/la communauté.



3. Soutenir et faciliter la création de postes d'intervenantes auprès des femmes dans des environnements de travail syndiqués et non syndiqués, formels et informels, afin de :
 - a. Soutenir et guider les politiques et procédures mises en place sur le lieu de travail concernant les violences domestiques.
 - b. Participer à l'évaluation des risques et à la planification de la sécurité.
 - c. Fournir des ressources aux femmes victimes de violence domestique et les leur indiquer.
 - d. Constituer une ressource pour les questions d'égalité au travail.¹



4. Encourager un leadership fort sur la question de l'impact de la violence domestique au travail et associer proactivement les effectifs aux discussions sur les mesures de prévention et d'intervention, notamment en collaborant avec les employées et les intervenantes auprès des femmes.



5. Dispenser une formation spécialisée pour sensibiliser les travailleurs à la violence domestique et à son impact sur la famille et le lieu de travail.



6. Mettre en œuvre des politiques disciplinaires progressistes qui mobilisent les auteurs de violence domestique et les aident de façon positive et constructive à modifier leur comportement, notamment par le biais de conseils et programmes d'accompagnement obligatoires les sensibilisant aux conséquences de la violence et du harcèlement.



7. Mettre sur pied un comité de santé et de sécurité (dans les grandes entreprises) ou identifier les représentants santé et sécurité (dans les plus petites entreprises) qui jouent un rôle de premier plan dans les initiatives d'éducation, de formation et de sensibilisation sur les lieux de travail et qui collaborent avec les intervenantes auprès des femmes.



8. Fournir et distribuer des listes de ressources internes et externes pour les survivantes et les agresseurs, y compris des ressources juridiques, un accompagnement et une planification de la sécurité, dans un endroit accessible et bien visible.

1. Pour en savoir plus sur le rôle des intervenantes auprès des femmes et les stratégies de négociation collective en matière de violence domestique et de sécurité au travail, veuillez consulter le document Unifor sur la négociation d'une politique et d'un programme sur la violence domestique ici : https://www.unifor.org/sites/default/files/legacy/attachments/bdvpp_v.1_fre.pdf

Introduction



La violence domestique et ses conséquences sur les lieux de travail font l'objet d'un nombre croissant d'études, partout dans le monde. Dans leur majorité, celles-ci portent sur l'impact pour les survivantes, et la responsabilité des employeurs à les aider et à répondre à leurs besoins, que les faits soient passés ou actuels.² Il est maintenant clair que la violence domestique a un impact sur le lieu de travail. Ses effets se ressentent sur les lieux de travail, avec des conséquences pour la sécurité et la productivité des personnes concernées et de leurs collègues, se traduisant par une perte de revenus et une augmentation des coûts pour l'employeur.³ Les gouvernements, les organisations de travailleurs et les syndicats s'emploient à faire changer les choses.

La *Convention de l'Organisation internationale du Travail concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail*, la C190, reconnaît que la violence domestique peut avoir des conséquences sur l'emploi, la productivité et la santé et la sécurité.

La Convention reconnaît également que les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions du marché du travail peuvent contribuer, dans le cadre d'autres mesures, à répondre aux effets de la violence domestique et à y remédier.⁴ Ceci inclut le besoin d'intégrer les politiques et procédures relatives à la violence domestique dans les discussions de négociation collective.

Les syndicats du Canada, d'Australie, de Nouvelle-Zélande et de pays d'Europe et d'Asie-Pacifique sensibilisent maintenant les membres, les délégués syndicaux et les dirigeants à la violence domestique. L'Argentine, l'Australie, la France, l'Italie, les Philippines, la Nouvelle-Zélande, l'Espagne, certaines provinces du Canada et de nombreux États des États-Unis prévoient des congés légaux permettant de s'absenter du travail en cas de violence domestique. Dans certains pays comme le Canada, les employeurs sont désormais légalement tenus de prendre des mesures pour garantir la sécurité du lieu de travail pour les victimes de violence domestique.⁵

-
2. MacGregor, J. C., Naeemzadah, N., Oliver, C. L., Javan, T., MacQuarrie, B. J., & Wathen, C. N. 2020. "Women's Experiences of the Intersections of Work and Intimate Partner Violence: A Review of Qualitative Research." *Trauma, Violence, & Abuse*, Doi. 1524838020933861.
 3. MacQuarrie, B., Scott, L. K., Lim, D., Saxton, M. D., MacGregor, J., & Wathen, N. 2019. Understanding Domestic Violence as a Workplace Problem (pp. 93-114). In R. Burke and A. Richardsen (Eds.) *Increasing occupational health and safety in workplaces: Research and practice*. Edward Elgar Publishing.
 4. Organisation internationale du travail (OIT). 2019. *Convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail*. 108^e session de la CIT, 21 juin 2019. Genève : Organisation internationale du Travail. https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
 5. Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. N.d. *Violence et harcèlement en milieu de travail - Violence familiale / conjugale*. Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, Gouvernement du Canada. https://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/violence_domestic.html.

S'appuyant sur des entretiens avec 116 travailleurs de l'État indien du Maharashtra auteurs de violences domestiques, ce rapport analyse les différentes formes de maltraitance pour démontrer la portée et l'impact de ces comportements abusifs.

Depuis toujours, les modèles visant à enrayer la violence domestique cherchent principalement à sensibiliser au sort des victimes, à développer des ressources pour aider les victimes potentielles à identifier les situations à risque, et à les soutenir pour faciliter la sortie d'une relation abusive. Mais les conséquences de la *violence domestique* sur le lieu de travail ont été beaucoup moins étudiées. Il est crucial de déplacer le focus sur les travailleurs maltraitants pour élargir notre compréhension du problème. Comme le mettent en évidence des mouvements comme #MeToo et #TimesUp, minimiser, ignorer et balayer du revers de la main les situations de violence domestique et s'abstenir d'y remédier revient à les cautionner, ce qui, en soi, constitue une partie du problème.

Les travailleurs et les entreprises doivent être en mesure de reconnaître les comportements de contrôle, de dénigrement et de maltraitance psychologique ou physique. Les travailleurs doivent apprendre à dénoncer ces comportements, ce qui met en évidence le besoin crucial de programmes et de politiques de prévention et de sanction sur le lieu de travail. En outre, il peut s'avérer contre-productif de documenter l'impact de la violence sur le lieu de travail et de trouver des responsables sans s'intéresser également au rôle des employeurs en la matière. Compte tenu de la forte dimension de genre de la violence domestique,

si l'on se concentre uniquement sur les victimes, cette violence risque d'être perçue comme un « problème de femmes », que les entreprises peuvent éviter en n'embauchant pas d'effectifs féminins. Le lieu de travail étant souvent un refuge pour les femmes victimes de maltraitance, ces conséquences involontaires seraient particulièrement fâcheuses.

La présente étude vise à sensibiliser et à mieux comprendre les conséquences de la violence domestique sur la sécurité et la productivité au travail. Ses résultats contribueront à alimenter les formations et les initiatives de prévention et d'intervention, comme l'introduction de programmes d'intervenantes auprès des femmes et l'intégration de cet enjeu dans les négociations collectives. S'appuyant sur des entretiens avec 116 travailleurs de l'État indien du Maharashtra auteurs de violences domestiques, ce rapport analyse les différentes formes de maltraitance pour démontrer la portée et l'impact de ces comportements abusifs. L'enquête montre que ceux-ci sont variés, et que le type de maltraitance n'atténue pas l'impact ressenti sur le lieu de travail de l'auteur des faits. Le rapport illustre les différentes conséquences des violences domestiques sur le lieu de travail de leur auteur, en mettant l'accent sur les accidents, l'absentéisme, les altercations avec les collègues et les clients, et le manque de concentration qui ne fait qu'exacerber la situation.

Méthodes

Ce rapport consiste en une deuxième analyse de données initialement recueillies et examinées par SAMYAK, centre de communication et de ressources basé en Inde actif dans les domaines du genre, de la masculinité, de la santé et du développement. L'équipe SAMYAK chargée d'enquêter sur le terrain a conçu les outils de recherche et organisé toute la collecte de données avec des chercheurs locaux parlant marathi. Les entretiens ont été menés par des membres de l'équipe SAMYAK en marathi dans tout le Maharashtra, le deuxième État le plus peuplé du pays. Les entretiens ont eu lieu à Akola, Amravati, Dhule, Jalgaon, Latur, Nasik, Osmanabad et Yavatmal. Des extraits de 116 entretiens d'auteurs de violence domestique ont été fournis par SAMYAK et partagés avec l'équipe de recherche du CREVAWC par la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF).

Aux fins de l'étude, la violence domestique a été définie comme toute forme de maltraitance physique, sexuelle, verbale, culturelle, spirituelle, émotionnelle ou psychologique, dont le contrôle financier, la négligence, la traque et le harcèlement, survenant entre partenaires actuels ou passés, du même sexe ou de sexe opposé, qu'il y ait ou non mariage, union libre ou cohabitation. Les auteurs avérés de violences envers leur partenaire ont été sélectionnés avec l'aide des centres d'accompagnement psychologique et des superviseurs des travailleurs masculins de la Société publique de transport routier du Maharashtra (State Road Transport Corporation – MSRTC). Les thérapeutes et les superviseurs ont été nos premiers interlocuteurs dans le cadre de cette étude, et nous ont ouvert des portes auprès des personnes concernées. Ils ont fourni aux enquêteurs la liste des personnes ayant accepté de participer à l'enquête. Celles-ci ont ensuite été contactées par l'équipe de recherche pour planifier des entretiens. Un consentement écrit a été obtenu avant ceux-ci.

L'équipe SAMYAK s'est chargée du codage préliminaire et de la traduction anglaise des segments codés en marathi. Ce codage a permis d'identifier et de classer les réponses des participants dans les catégories suivantes : informations démographiques et de base ; contexte familial ; antécédents d'actes violents envers les partenaires ; connaissances et perceptions en matière de violence domestique ; et impact de la violence domestique sur le lieu de travail.

L'équipe de recherche du CREVAWC a analysé les 116 entretiens en se concentrant sur les conséquences de la violence domestique sur les lieux de travail. Les données ont été codées à l'aide du logiciel d'analyse qualitative et quantitative MaxQDA Analytics Pro 2020. Deux codes, « Impact sur le lieu de travail » et « Violence », ont été créés avant l'analyse pour refléter les objectifs de l'étude. Des codes et sous-codes supplémentaires ont ensuite été identifiés et développés au cours de la première série d'analyses à l'aide d'une approche théorique fondée, et vérifiés au cours d'un deuxième examen approfondi des données d'entretien, qui comprenait la création de tableaux d'impacts spécifiques et un passage en revue des résultats de codage avec les membres de l'équipe de recherche. Il a été procédé à une brève analyse des publications existantes pour comparer nos résultats à ceux d'études similaires menées en Australie, au Canada, au Royaume-Uni et aux États-Unis pour évaluer l'impact de la violence domestique sur le lieu de travail.

Constats

Violence domestique

Violence

Les auteurs de violences domestiques se livraient à divers types de sévices, dont des maltraitements sexuelles, verbales, psychologiques et physiques envers leur partenaire. À la question « Avez-vous déjà frappé votre partenaire ? », **50 % des travailleurs** ont répondu oui.

« Oui, je la bats. » (Receveur A)

« J'ai battu ma femme deux ou trois fois. » (Conducteur A)

Les explications données par les participants pour justifier leur comportement allaient du stress lié au travail au mécontentement de voir que le ménage n'était pas fait ou que le repas n'était pas prêt.

« Un jour, elle ne m'avait pas préparé mon repas... alors je l'ai disputée et je l'ai giflée. » (Conducteur B)

Il existe également un lien évident entre les agressions verbales et l'escalade de la violence physique.

« Quand les paroles s'enveniment, on en vient aux mains. Si on en ressent le besoin, il faut le faire. » (Ouvrier d'usine A)

Dans ce cas présent, l'agresseur estime qu'il n'a pas d'autre choix que la violence une fois que la dispute a atteint un certain palier. Pour lui, la violence est inévitable et est la seule solution au problème. La majeure partie des personnes interrogées ont fait part de cette escalade des disputes verbales vers la violence physique. Plusieurs hommes ont également avoué avoir envisagé de tuer leur partenaire. L'un d'eux a expliqué que, pensant que sa femme lui mentait, il l'a frappée et a voulu la tuer :

« Un de mes fils allait chercher une chèvre chez sa tante. Je lui ai demandé s'il amenait quelque chose [à sa tante], il m'a répondu non. Quand j'ai vérifié, j'ai trouvé quelque chose dans son sac. Je suis rentré à la maison et j'ai demandé à ma femme si elle lui avait donné quelque chose. Elle m'a répondu non. Je lui ai posé la question 3 ou 4 fois, mais elle a persisté à nier. Alors, je me suis fâché et je l'ai frappée. Elle mentait. J'aurais pu la tuer. » (Ouvrier A)

Parmi les autres formes de violence décrites par les auteurs, citons les maltraitements verbales, émotionnelles et psychologiques, comme le fait de battre les enfants et d'en rejeter la faute sur la conjointe, ou les menaces de violence.

« Si elle sent que je suis en colère, elle évite de parler, et si elle insiste, alors je lui rappelle tout simplement les fois précédentes [où j'ai été violent]. » (Responsable de dépôt A)

À la question « Avez-vous déjà frappé votre partenaire ? », 50 % des travailleurs ont répondu oui.

Contrôle coercitif et comportement dominateur

Le **contrôle coercitif** est défini ici comme un acte ou une série d'actes d'agression, de menace, d'humiliation et d'intimidation ou d'autres maltraitances visant à blesser, punir ou effrayer la victime. Le **comportement dominateur** est défini ici comme un ensemble d'actes visant à placer une personne sous la subordination de son agresseur et/ou à la rendre dépendante de son agresseur en l'isolant des sources de soutien, en exploitant ses disponibilités et ses compétences à des fins personnelles, en la privant des moyens nécessaires à son indépendance, à sa résistance et à sa fuite, et en la surveillant au quotidien⁶ (CPS, 2017). Les auteurs de violences domestiques se livraient à un large éventail de comportements coercitifs et dominateurs, recourant fréquemment à la violence et aux menaces pour contrôler leur partenaire, leurs enfants ou d'autres membres de la famille afin de limiter leurs libertés.

Des indicateurs d'abus psychologique et de contrôle coercitif ont été identifiés lors de plusieurs entretiens :

- Les agresseurs disent à leur partenaire de ne pas se confier aux parents ou à la famille.
- Les agresseurs interdisent à leur partenaire d'aller rendre visite à ses parents.
- Les agresseurs limitent l'accès de leur partenaire à la communication, notamment en lui retirant son téléphone.
- Les agresseurs utilisent les parents ou la belle-famille comme moyen de pression externe pour contrôler le comportement.
- Les agresseurs contrôlent leurs enfants et leur font du mal, en rejetant la faute sur leur partenaire, tout en affirmant que le comportement de la mère est toxique pour les enfants.
- Les auteurs utilisent la peur, la violence et les menaces de violence pour contrôler le mode de vie de leur partenaire, ses tenues vestimentaires, son comportement et ses allées et venues.
- Les agresseurs s'en prennent verbalement à leur partenaire pendant les disputes, notamment en l'injuriant (conducteur D, conducteur E).
- Les agresseurs s'automutilent ou menacent de s'automutiler.
- Violence sexuelle.

On voit dans l'exemple ci-dessous le lien entre la volonté de l'agresseur de contrôler sa partenaire et son recours aux menaces et à la violence physique pour parvenir à ses fins. Ce travailleur ne voulait pas que sa femme parle à ses parents :

« Un jour, ma femme et moi nous nous sommes disputés, et elle a appelé ses parents. Je lui ai dit de ne pas le faire mais elle ne m'a pas écouté, alors je l'ai frappée. » (Opérateur informatique A)

Beaucoup d'agresseurs estiment que la violence qu'ils infligent est bénéfique et nécessaire, que leur colère est une preuve d'amour. L'un d'eux a expliqué son point de vue :

« Oui, il faut la contrôler. Mais je le fais avec amour... Ce n'est que si elle ne comprend pas avec les mots que je lève la main sur elle. Je la frappe un peu aussi. Et après, je lui explique pourquoi avec amour, mais quand je suis en colère, je la frappe. » (Assistant A)

Cet agresseur a également « giflé » sa femme quand il l'a trouvée en train de regarder la télévision et lui a reproché le « stress » que lui causait l'obligation de la battre. Il a également indiqué que le « stress » des disputes domestiques lui faisait perdre sa concentration et commettre des erreurs lorsqu'il remplaçait des pneus de véhicules sur son lieu de travail.

6. Crown Prosecution Service. 2017. "Controlling or Coercive Behaviour in an Intimate or Family Relationships." Legal Guidance, Domestic Abuse. 30 juin 2017. Royaume-Uni : Crown Copyright. <https://www.cps.gov.uk/legal-guidance/controlling-or-coercive-behaviour-intimate-or-family-relationship>

Les agresseurs ont égrené la longue liste de ce qu'ils attendent de leur épouse au quotidien, ce qui montre bien qu'ils veulent avoir la main sur tout. Pour reprendre les mots d'un des auteurs :

« Elle doit être à la maison pour m'attendre quand je rentre du travail. La lampe doit être allumée devant Dieu. La femme doit servir du thé à son mari quand il rentre à la maison. Si elle ne le fait pas et trouve une excuse, je me fâche et je la frappe. Je la frappe quand elle a tort. Si j'arrive à la maison et que je trouve la porte fermée à clé parce que ma femme est [partie] quelque part pour regarder la télévision, je trouve ça inacceptable. »
(Ouvrier A)

Les enfants sont également utilisés comme moyen de pression, les agresseurs rejetant la faute sur leur partenaire si l'enfant fait une erreur et/ou crie et se montre agressif envers ses deux parents et ses frères et sœurs.

« Je criais sur mon petit garçon ; il n'était pas sage, mais elle lui faisait des câlins, alors je l'ai giflée. »
(Conducteur A)

Si la maltraitance physique vient directement à l'esprit, l'étude montre qu'elle se conjugue souvent à d'autres formes de violence domestique et n'est pas qu'une parmi tant d'autres.

Tableau 2. Prévalence de la violence domestique

Violence physique	Prévalence
Frapper/gifler sa partenaire	50 %
Violence envers les enfants	3 %
Violence verbale	
Menaces, maltraitance émotionnelle et psychologique et/ou langage désobligeant pour blesser la partenaire.	92 %
Contrôle coercitif	
Surveiller le mode de vie et les activités	37 %
Jeter la partenaire à la porte	6 %
Menace de violence envers la partenaire ou d'automutilation	9 %
Menace envers les enfants, utiliser les enfants pour nuire à la partenaire, dire que la partenaire n'agit pas pour le bien des enfants.	11 %
Pression des parents/de la belle-famille	5 %

Certains participants ont refusé de répondre aux questions ou de reconnaître qu'ils avaient déjà commis des violences domestiques, alors qu'ils avaient été sélectionnés pour l'étude par des personnes qui connaissaient leurs antécédents en la matière. Il est dès lors possible que la prévalence réelle de certaines formes de violence soit plus élevée que ce présente ce tableau. Certains participants se livraient également à plusieurs formes de violence domestique (par exemple, violence physique et maltraitance psychologique).

Impacts sur le lieu de travail

Accidents et blessures

Nos résultats démontrent que la violence domestique influe grandement sur la capacité des agresseurs à travailler en toute sécurité, ce qui expose les clients, les collègues et les agresseurs eux-mêmes à des risques de blessures graves ou mortelles, et compromet la réputation de l'entreprise et de l'employeur.

16 % des agresseurs indiquent que les violences auxquelles ils se sont livrés ont directement contribué à des accidents ayant fait des blessés, qu'il s'agisse d'eux-mêmes et/ou d'autres personnes au travail. Un participant ayant agressé physiquement sa femme a déclaré :

« Je n'arrive pas à me concentrer au travail. Un jour, j'ai eu un accident avec des passagers à bord. L'un des passagers et moi-même avons été blessés. » (Conducteur de rickshaw A)

Un autre participant a déclaré que si sa femme « commet une erreur, alors je la frappe » (Conducteur F). Le participant a expliqué qu'après avoir agressé physiquement sa femme, il était plus susceptible d'avoir un accident du travail :

« Un jour, alors que j'étais au travail après m'être disputé avec ma femme, je me suis perdu en conduisant et le pneu a explosé. Non seulement le véhicule a été endommagé, mais comme le pneu a explosé au milieu de la vallée de Ghat, les conséquences auraient pu être dramatiques. J'ai eu la chance de ne pas y laisser la vie... Les accidents sont nombreux. J'en ai déjà eu deux dans le même mois à cause de toute cette tension. » (Conducteur F)

Ces participants ont identifié un lien direct entre les violences domestiques et le risque accru d'accidents du travail. Il est significatif de constater que toutes les formes de violence domestique entraînent un risque accru d'accidents du travail. Comme le prouve ce participant qui a agressé verbalement sa femme, le risque d'accidents et de blessures au travail augmente que la violence soit verbale, psychologique, physique ou sexuelle :

« Quand je l'agresse verbalement... je n'arrive pas à me concentrer sur mon travail. Une fois, alors que nous nous étions disputés à propos du repas, j'y ai repensé en coupant la canne à sucre, et je me suis blessé. » (Fermier A)

Absence ou retard au travail

15 % des travailleurs ont indiqué avoir été absents ou en retard au travail à cause de faits de violence domestique. Dans certains cas, ils avaient préféré ne pas se rendre au travail, conscients des risques d'accidents accrus, pour eux-mêmes et pour autrui, à cause de l'énerverment. Comme l'a indiqué un participant :

« Parfois, à cause du stress, les conducteurs de bus se perdent dans leurs pensées alors qu'ils sont sur la route, ce qui peut être dangereux. Quand on est stressé, il vaut mieux éviter d'aller au travail. Quitter la maison énervé après une dispute et prendre le volant, c'est s'exposer à l'accident. » (Conducteur G)

Un autre a expliqué :

« Quand il y a une dispute à la maison, je ne vais pas au bureau car mon travail est dangereux et il pourrait y avoir un accident... » (Conducteur H)

15 % des travailleurs ont indiqué avoir été absents ou en retard au travail à cause de faits de violence domestique.

Travail sous l'emprise de l'alcool

On dit souvent que l'abus d'alcool est responsable des violences domestiques. C'est ce que pensaient la plupart des auteurs de violence interrogés : À la question de savoir quelles étaient les causes de la violence domestique, les auteurs ont répondu qu'elle était le fait d'alcooliques et/ou d'hommes qui boivent trop, même s'ils étaient nombreux à ajouter qu'eux-mêmes étaient sobres quand ils ont agressé leur épouse. Si certains hommes ont indiqué ne brutaliser leur conjointe que sous l'emprise de l'alcool, la majorité ne faisait pas le lien entre les deux. Ceci rejoint les conclusions d'enquêtes antérieures.

« Même si certains hommes sont plus enclins à se montrer violents après avoir consommé de l'alcool, beaucoup d'autres agressent leur partenaire même quand ils n'ont rien bu. L'alcool et la drogue peuvent accroître les accès de violence, mais n'en sont pas la cause. L'alcoolisme et la toxicomanie sont des problèmes bien distincts de la violence domestique, mais sont parfois présents ensemble. Croire que la dépendance aux substances est la cause des maltraitances, c'est oublier que l'agresseur est responsable de ses actes. »⁷

En ce qui concerne les accidents du travail et l'absentéisme, certains participants ont déclaré consommer de l'alcool pendant ou après leurs accès de violence. Sur le lieu de travail, cette alcoolisation entraîne divers impacts étroitement imbriqués, notamment une augmentation du risque d'accidents, de retards ou d'absences, une baisse de la productivité, un manque de concentration et des altercations avec les collègues et/ou les clients.

5 % des participants ont déclaré avoir consommé de l'alcool avant, pendant et/ou après leurs accès de violence, et avoir constaté un impact direct sur leur travail. Un participant ayant violenté physiquement sa femme a indiqué qu'à cause de son état d'énerverment, il avait :

« ...bu plusieurs verres d'alcool à 13h30. Et ensuite, j'ai eu un accident avec un autre véhicule. » (Conducteur I)

Certains participants se disent conscients de la violence qu'induit leur consommation d'alcool au sein de leur foyer, mais ne font pas le lien avec ses conséquences potentielles au travail. Interrogé sur ces conséquences, un participant qui reconnaissait « frapper » régulièrement sa femme a répondu :

« Je me saoule et je pars au travail, alors ça n'a pas d'importance. » (Conducteur J)

Disputes avec les collègues de travail et les clients

Un nombre significatif d'hommes (28 %) ont indiqué que leurs accès de violence domestique les stressent et les rendent irritables et plus susceptibles de se disputer avec les collègues et/ou clients, certains estimant même que ces altercations sont « inévitables » (Contrôleur des voies ferrées A). Ces disputes et cette irritabilité influent négativement sur l'environnement de travail de l'agresseur et de ses collègues, ainsi que sur les expériences des clients et des autres usagers.

Comme l'a indiqué un participant :

« Je me dispute souvent avec les gens (passagers). J'essaie de me montrer conciliant, mais parfois, à cause des problèmes à la maison, je me dispute avec les passagers. » (Receveur B)

Un autre participant a déclaré qu'après s'être montré violent envers sa partenaire :

« ... au travail, je parle sur un ton sec aux passagers et je suis très irritable, surtout la nuit. Après une dispute à la maison, si une personne conduit la nuit, il y aura forcément des conséquences. » (Receveur C)

7. Toronto Employment & Social Services. 2012. Domestic Violence Initiative: Myths & Facts. <https://www.toronto.ca/wp-content/uploads/2017/11/937b-EE1b-Myths-and-Facts-FINAL.pdf>



Il arrive aussi que l'irritabilité d'un agresseur entraîne un enchaînement d'interactions négatives au travail, avec un impact sur les supérieurs, les collègues, les clients et l'agresseur lui-même. Ce participant, qui s'est montré psychologiquement et verbalement violent avec sa femme, l'explique très bien :

« Si le supérieur m'affecte à une autre tâche, les travailleurs comme moi finissent par se rebeller. Mais la véritable cause de l'altercation, c'est l'énerverment de la dispute avec [ma] femme et le fait d'avoir quitté la maison sans avoir mangé. Je suis alors très agressif au travail. Alors, évidemment, mon supérieur se met en colère parce qu'il est vexé, et il sanctionne ou humilie les travailleurs en public. Cela nous met (travailleurs/ conducteurs) encore plus en rage, et ce sont alors les passagers qui trinquent. » (Receveur C)

Ici, la colère et l'énerverment du travailleur suite à son accès de violence dans son foyer se traduisent par une altercation avec son supérieur, qui s'envenime et entraîne une irritabilité ayant des répercussions sur l'ensemble du lieu de travail et sur toutes les personnes qui s'y trouvent.

Incapacité à se concentrer

Près de la moitié des participants (42 %) ont indiqué que la violence domestique influe négativement sur leur concentration au travail, avec pour conséquence une augmentation des accidents du travail, des erreurs qui impactent les finances du travailleur et de l'entreprise, et une baisse de la productivité.

Les participants ont expliqué que ce manque de concentration se traduit par des oublis (« ...j'oublie ce que je dois faire, des consignes importantes », Maître de conférences A), l'incapacité de travailler comme d'habitude (« Je n'arrive pas à enseigner correctement », Professeur adjoint A), et l'incapacité d'être productif (« Je n'arrive pas à me concentrer, je n'avance pas », Chef machiniste principal A).

Cette incapacité à se concentrer peut également porter un grave préjudice à la santé et à la sécurité des travailleurs et des clients. Plusieurs participants ont expliqué que ce manque de concentration augmentait le risque d'accidents mortels au travail (« ...la moindre erreur peut provoquer un accident mortel », Ouvrier B), en particulier quand les fonctions impliquent de conduire un véhicule et/ou de manipuler des engins lourds.

La citation suivante en dit long sur la forte baisse de performance et de productivité des travailleurs après un accès de violence domestique :

« J'oublie ce que j'ai prévu au planning. Si par exemple je suis censé accomplir 10 missions sur la journée, je n'en fais que 2... je n'y arrive pas. » (Chef de projet A)

De nombreux travailleurs ont indiqué avoir vu leur salaire baisser du fait de leur mauvaise performance et de conflits avec les collègues. Un participant a expliqué qu'après sa baisse de productivité, il a reçu :

« ...un avertissement me signifiant un congé sans solde et une diminution de salaire, ce qui m'a beaucoup énervé. » (Contrôleur de la circulation A)

Les pertes de salaire qui en découlent exacerbent un cycle de violence dans lequel la pression financière augmente le stress professionnel et familial, ce qui accroît le risque de violence domestique, dont les conséquences amoindrissent plus encore la bonne performance au travail.

« À cause du stress, je n'arrive pas à me concentrer sur le travail, puis, à cause du travail, je suis violent à la maison. Tout est lié. [À cause] des problèmes à la maison, je n'arrive pas à me concentrer au travail, alors on m'enlève de mon salaire. » (Receveur A)

Le tableau 3 montre la prévalence des différents impacts de la violence domestique sur le lieu de travail. Certains agresseurs ayant refusé de répondre aux questions relatives aux impacts de la violence domestique sur leur travail, il est possible que la prévalence réelle de certains impacts soit plus élevée que celle rapportée.

Tableau 3. Prévalence des différentes conséquences de la violence domestique pour les lieux de travail

Impact sur le lieu de travail	Prévalence	Nombre
Accident et blessure	16 %	19
Absence ou retard au travail	15 %	17
Travail sous l'emprise de l'alcool	5 %	6
Irritabilité/disputes	28 %	33
Incapacité à se concentrer	42 %	49

Note : Plusieurs impacts (par exemple blessure et irritabilité) peuvent avoir été signalés par les personnes interrogées.

À cause de ceux-ci, le travailleur pourra se voir sommé de rentrer à la maison avant la fin de la journée, être suspendu ou licencié, ce qui lui fait perdre une partie ou la totalité de ses revenus et l'expose potentiellement à d'autres mesures disciplinaires. Tous ces sanctions contribuent à augmenter le risque de violence domestique à son retour à la maison, et n'enrayent pas la cause même de la violence ni son impact sur le lieu de travail.



Obstacles à la lutte contre la violence domestique

Les agresseurs sont dans le déni

L'un des grands obstacles à la prise en compte et à l'élimination de la violence domestique, et donc à l'amélioration de la concentration et de l'efficacité des travailleurs et à la réduction du risque d'accidents sur le lieu de travail, c'est que la plupart des agresseurs refusent d'admettre que leur comportement est violent et inacceptable, qu'il y a un lien entre la violence physique et d'autres formes de comportements abusifs, et que leurs agissements influent négativement sur leur lieu de travail, pas plus qu'ils n'essaient de changer les choses. Au contraire, les agresseurs ont tendance à minimiser les faits, à les balayer du revers de la main ou tenter de les banaliser et de les justifier, malgré les conséquences négatives au travail et au sein du foyer.

La maltraitance physique, l'une des seules formes d'abus considérées par les participants comme relevant de la violence, est perçue par les agresseurs comme la conséquence d'une discussion qui s'envenime, et est jugée comme une dérive ou une escalade acceptable ou normale. Pour reprendre les mots d'un des participants :

« Même si je la frappe parfois, ce n'est pas si grave. En général, on ne fait que se disputer. » (Responsable de dépôt A)

Illustrant l'escalade de la violence verbale en violence physique, ainsi que la minimisation des faits de violence, un participant a indiqué que sa femme et lui :

« En général, on ne fait que se disputer, mais si elle va trop loin, je la gifle. Rien de plus. » (Datta Krupa Bags A)

Certains agresseurs refusent aussi d'admettre que les maltraitements physiques sont des actes violents. Comme l'a expliqué un conducteur pour décrire si, quand et pourquoi il frappe sa femme :

« Oui, parfois. Quand l'enfant pleure, ça énerve le mari. Si l'enfant continue de pleurer, alors il faut frapper la femme... mais ce n'est pas de la violence. » (Conducteur K)

En plus de reconnaître qu'il bat fréquemment sa femme, un autre agresseur a confié être convaincu que, puisque c'était pour le « bien » des enfants, cela ne comptait pas comme de la violence :

« Je ne peux pas préciser pourquoi car, chaque fois, c'est pour une raison différente. Imaginons que les enfants ne sont pas sages. C'est la faute de la mère (épouse). Nous battons donc les enfants et la mère. Sans doute est-ce de la violence, mais sur le moment, ce n'est pas comme ça que je le ressens. » (Chef de projet A)

En plus de se voiler la face, les agresseurs refusent généralement de reconnaître qu'ils ont leur part de responsabilité et accusent leur épouse de tous les torts, notamment de les avoir obligés à la brutaliser. Par exemple, comme l'a expliqué un soignant :

« Je l'ai giflée deux fois. C'était de sa faute. J'ai du remords, mais je n'étais pas le seul responsable, elle aussi. Elle a fait beaucoup de choses qu'elle n'aurait pas dû faire, donc j'ai perdu patience. » (Soignant)

Les comportements et préjugés misogynes sont également fortement ancrés chez les agresseurs, qui sont convaincus que la violence domestique à l'égard des femmes n'existe pas, que les médias racontent n'importe quoi à ce sujet, et que la justice en veut aux hommes. Comme l'a indiqué un participant :

« De nos jours, plus aucun homme ne se montre violent. Aucune de ces histoires n'est vraie. Dans les conflits familiaux, cela n'existe pas, ce sont des inventions... [Les femmes] racontent ce genre de choses pour affirmer leur indépendance. » (Conducteur de bus A)

Persuadés que la violence n'est que le fruit de la volonté des femmes d'affirmer leur indépendance et que les médias ne font que colporter des mensonges, les agresseurs ne comprennent pas que leurs agissements sont nuisibles et relèvent de la violence domestique. Il est donc peu probable que, d'eux-mêmes, ils en viennent à changer de comportement ou à reconnaître l'impact négatif de leurs actes pour eux-mêmes, leur famille et leur lieu de travail.

Pas de réponse claire et cohérente sur le lieu de travail

Quand on a demandé aux agresseurs s'ils disposaient d'un soutien sur leur lieu de travail ou s'ils avaient fait part de leurs actes à des amis ou à des collègues, les réponses ont été variées. Beaucoup sont convaincus que leur entreprise n'a que faire de ce qui se passe dans leur cercle familial, et évitent donc d'aborder le sujet ou d'y penser quand ils sont au travail. D'autres expliquent en avoir parlé à des collègues, supérieurs ou superviseurs, avec des réactions variées. On leur a dit de se taire et de ne pas en parler, ou on les a confortés dans leur conviction que la violence domestique est normale.

Beaucoup sont également agacés que leurs superviseurs et la direction « ne se soucient pas » d'eux, ce qui selon eux contribue à leur « stress au travail », lequel alimente leur colère envers leur partenaire à la maison. Un travailleur, qui a expliqué qu'il avait maintenant arrêté de battre sa femme, a confié que l'un de ses collègues battait sa femme « tous les jours », et qu'il avait, avec d'autres collègues, « essayé de lui expliquer qu'il fallait arrêter » (Mécanicien A), mais que c'était peine perdue.

Ces réponses montrent que l'on parle bien de violence domestique sur le lieu de travail, mais de manière informelle. Il est à la fois possible et nécessaire d'approfondir les discussions, l'éducation et la sensibilisation à ce sujet.

Les travailleurs sont également demandeurs d'un soutien, bien nécessaire. Quand on leur a posé la question, la majorité des travailleurs ont répondu qu'il serait intéressant d'avoir accès à des services d'accompagnement psychologique sur le lieu de travail, où ils pourraient parler de ce « stress », selon leurs propres termes, à la maison et au travail. Il est important de garder à l'esprit que, pour faire changer les choses et prévenir et réduire la violence domestique ainsi que ses conséquences sur le lieu de travail, celle-ci doit être dissociée du « stress », lequel ne peut plus servir d'excuse ou de justification. Mettre la violence domestique, le passage à l'acte et le stress du travail dans le même panier, c'est banaliser et minimiser la maltraitance. Cela empêche de prendre conscience de ses racines profondes et, au bout du compte, de briser le cycle et d'apporter de l'aide à toutes les personnes concernées.

Principales conclusions et recommandations

Le lieu de travail joue un rôle important en matière d'intervention et de prévention de la violence domestique. Cette étude montre que, pour créer des lieux de travail plus sûrs, il faudra s'attaquer aux idées reçues sur la violence et à la façon dont elle est rationalisée et banalisée, tout en sensibilisant les employeurs aux conséquences directes des divers actes de violence domestique sur l'attitude et la productivité des travailleurs.

Pour cela, il faut comprendre les interactions entre les différentes formes de violence – verbale, physique ou psychologique – et le contrôle coercitif, et créer un soutien pour les travailleurs et la direction, afin de sensibiliser à la violence et à son impact à la fois sur la vie de famille et la vie au travail.

Toute démarche de lutte contre la violence domestique doit comprendre une prise de conscience et une correction des idées reçues à ce sujet. Les entretiens réalisés dans le cadre de cette étude suggèrent que l'éducation en ce sens doit inclure des messages sur les aspects suivants :

- **La plupart des agresseurs assimilent à tort violence domestique et maltraitance physique grave.** Il est dès lors nécessaire de faire comprendre que la violence domestique peut revêtir de nombreuses formes, notamment la violence physique, sexuelle, verbale, culturelle, spirituelle, émotionnelle et psychologique, le contrôle financier, la négligence, la traque et le harcèlement. Les formes de maltraitance non physique ne peuvent être considérées comme moins graves, moins importantes à traiter ou moins dommageables pour les victimes-survivantes. Des outils pédagogiques comme la Roue du pouvoir et du contrôle (voir Figure 1) peuvent être utiles pour décortiquer et comprendre les tendances générales des comportements de maltraitance qui constituent la violence domestique.
- **Pour la plupart des agresseurs, leur comportement ne relève pas de la « violence domestique » et est tout à fait acceptable.** Les agresseurs ne font pas le lien entre la violence physique et d'autres formes de maltraitance, et ont tendance à réduire la violence domestique à des moments de stress, des conflits, des disputes et des différends domestiques. En banalisant et en minimisant leurs agissements, les agresseurs continuent de se persuader qu'il n'y a aucun problème et qu'il ne faut rien changer. Les initiatives d'éducation et de formation doivent donc insister sur le fait qu'il ne faut pas confondre violence domestique, discussions saines et désaccords respectueux.
- **De nombreux agresseurs expriment des attitudes et des préjugés misogynes et nient l'existence des violences domestiques.** De nombreux agresseurs sont convaincus que la violence domestique à l'égard des femmes n'existe pas, que les médias racontent n'importe quoi à ce sujet, et que la société en veut aux hommes. L'éducation et la formation doivent tenir compte des facteurs socioculturels qui les confortent dans leurs attitudes et convictions. Celles-ci doivent se concentrer sur les façons dont les attitudes misogynes nuisent à la fois aux hommes et aux femmes, tout en prouvant l'existence de la violence domestique pour déconstruire les idées reçues.
- **De nombreux agresseurs sont convaincus que l'abus d'alcool est responsable des violences domestiques.** L'éducation et la formation doivent faire comprendre que l'alcool et la drogue peuvent accroître les accès de violence, mais n'en sont pas la cause. Comme l'ont montré ces entretiens, la violence domestique est généralement le fait de personnes qui ne sont pas sous l'influence de la drogue ou de l'alcool. Les documents doivent souligner que l'agresseur est responsable de ses actes.

- **Le type de maltraitance n'atténue pas l'impact de celle-ci sur le lieu de travail de l'agresseur.** Ceci prouve qu'il est nécessaire de faire comprendre, de façon globale et nuancée, que la violence domestique ne se limite pas à la maltraitance physique entraînant des blessures visibles ou un homicide, car les lieux de travail subissent le contrecoup de la violence domestique quelle qu'elle soit. Cela signifie que la maltraitance verbale, psychologique et sexuelle doit être reconnue comme une violence, et qu'il est tout aussi important de lutter contre celle-ci que contre les agressions physiques, sachant que ces deux formes de violence coexistent souvent.

- **Lorsque nous apportons un soutien sur le lieu de travail, nous devons dissocier les termes « stress » et « violence domestique ».** Beaucoup d'agresseurs décrivent leurs problèmes comme du « stress » lié à la famille et au travail. Il est important de garder à l'esprit que, pour faire changer les choses et prévenir et réduire la violence domestique ainsi que ses conséquences sur le lieu de travail, celle-ci doit être dissociée du « stress », lequel ne peut plus servir d'excuse ou de justification. Mettre la violence domestique, le passage à l'acte et le stress du travail dans le même panier, c'est banaliser et minimiser la maltraitance. Cela empêche de prendre conscience de ses racines profondes et, au bout du compte, de briser le cycle et d'apporter de l'aide à toutes les personnes concernées.

Figure 1. Roue du pouvoir et du contrôle, établie par le Programme d'intervention auprès des auteurs de violences domestiques.⁸



8. Collectif de contrôle coercitif (CCC). 2018. "The Power and Control Wheel." Coercive Control Collective, 12 mars 2018. <https://coercivecontrolcollective.org/news/2018/3/12/the-power-and-control-wheel-1>

Ces considérations alimentent un ensemble plus large de grandes recommandations à l'intention des employeurs, visant à surmonter les obstacles socioculturels à l'élimination de la violence domestique et à aborder ses conséquences sur les lieux de travail.

Nous recommandons ce qui suit :

1. Élaborer des politiques et des procédures sur le lieu de travail comprenant des évaluations des risques liés aux violences domestiques, des procédures de signalement et un soutien aux victimes, conformément à la Convention 190 de l'OIT.
2. Élaborer des supports concrets pour éduquer, sensibiliser et former. Ceux-ci doivent être accessibles aux travailleurs et adaptés au lieu de travail. Ces supports devraient :
 - a. Distinguer les idées reçues des faits.
 - b. Traiter de manière constructive les attitudes et préjugés misogynes.
 - c. Décortiquer les différents types de violence, de pouvoir et de contrôle.
 - d. Instaurer un climat de confiance propice à des interactions constructives avec les travailleurs.
 - e. Décrire les politiques et procédures relatives à la violence domestique.
 - f. Décrire les procédures de signalement et les mécanismes d'aide mis en place par l'entreprise/la communauté.
3. Soutenir et faciliter la création de postes d'intervenantes auprès des femmes dans des environnements de travail syndiqués et non syndiqués, formels et informels, afin de :
 - a. Soutenir et guider les politiques et procédures mises en place sur le lieu de travail concernant les violences domestiques.
 - b. Participer à l'évaluation des risques et à la planification de la sécurité.
 - c. Fournir des ressources aux femmes victimes de violence domestique et les leur indiquer.
 - d. Constituer une ressource pour les questions d'égalité au travail.⁹
4. Encourager un leadership fort sur la question de l'impact de la violence domestique au travail et associer proactivement les effectifs aux discussions sur les mesures de prévention et d'intervention, notamment en collaborant avec les employées et les intervenantes auprès des femmes.
5. Dispenser une formation spécialisée pour sensibiliser les travailleurs à la violence domestique et à son impact sur la famille et le lieu de travail.
6. Mettre en œuvre des politiques disciplinaires progressistes qui mobilisent les auteurs de violence domestique et les aident de façon positive et constructive à modifier leur comportement, notamment par le biais de séances d'accompagnement psychologique et de programmes obligatoires les sensibilisant aux conséquences de la violence et du harcèlement.
7. Mettre sur pied un comité de santé et de sécurité (dans les grandes entreprises) ou identifier les représentants santé et sécurité (dans les plus petites entreprises) qui jouent un rôle de premier plan dans les initiatives d'éducation, de formation et de sensibilisation sur les lieux de travail et qui collaborent avec les intervenantes auprès des femmes.
8. Fournir et distribuer des listes de ressources internes et externes pour les agresseurs et les survivantes, y compris des ressources juridiques, un accompagnement et une planification de la sécurité, dans un endroit accessible et bien visible.

9. Pour en savoir plus sur le rôle des intervenantes auprès des femmes et les stratégies de négociation collective en matière de violence domestique et de sécurité au travail, veuillez consulter le document Unifor sur la négociation d'une politique et d'un programme sur la violence domestique ici : <https://bit.ly/3wNSEok>

Limites

Le présent rapport repose sur une analyse secondaire des données recueillies et initialement analysées par SAMYAK. Lorsque l'équipe de recherche du CREVAWC a reçu le projet pour l'analyse finale et l'élaboration du rapport, il a été décidé que le CREVAWC utiliserait le codage préliminaire en anglais fourni par SAMYAK. Comme l'équipe de recherche du CREVAWC n'a pas eu accès aux retranscriptions complètes des entretiens, que ce soit en marathi ou traduites en anglais, une analyse plus fine des violences verbales et/ou psychologiques n'a pas été possible. Avec des données d'entretien audio ou visuelles, nous aurions disposé d'informations intéressantes en analysant le ton et/ou le langage corporel des personnes interrogées. Cependant, le rapport fourni par l'équipe de recherche SAMYAK comporte de nombreuses notes précisant le contexte, par exemple si la

personne répondait en riant ou refusait de répondre. Enfin, certains participants ont refusé de répondre aux questions ou d'admettre leur comportement violent, alors qu'ils avaient été identifiés par des professionnels comme ayant commis des actes de violence domestique. Il est important de noter que ces limites peuvent avoir conduit à une sous-estimation de la prévalence de certaines formes de violence domestique et de leur impact sur le lieu de travail. Il est donc possible que les taux de certaines formes de violence et de certains impacts sur le lieu de travail, par exemple les accidents du travail, soient plus élevés que ceux rapportés dans cette étude.



FÉDÉRATION
INTERNATIONALE
DES OUVRIERS
DU TRANSPORT

Western  Centre for Research & Education on
Violence Against Women & Children